

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada saat ini konsep *startup* atau perusahaan rintisan sudah sangat dikenal oleh masyarakat awam. *Startup* kebanyakan dikaitkan sebagai perusahaan yang belum lama beroperasi, berhubungan dengan teknologi, dan memiliki lingkungan kerja modern. Ryandono (2018) mendefinisikan *stratup* sebagai perusahaan yang baru didirikan dan berada dalam fase pengembangan serta penelitian untuk menemukan pasar yang tepat. Berdasarkan data *Startup* Ranking di tahun 2019, Indonesia menempati posisi ke-5 dengan jumlah *startup* terbanyak di dunia, yakni 2.074 (Katadata, 2019). Sementara posisi pertama dipegang oleh Amerika Serikat dengan jumlah sebanyak 26.601 *startup* (Katadata, 2019). Dalam acara Peresmian Gerakan Akselerasi Generasi Digital pada 15 Desember 2021, Presiden Joko Widodo menyebutkan bahwa saat ini jumlah perusahaan rintisan di Indonesia sudah ada sebanyak 2.319 *startup*, dan jumlah tersebut diyakini akan terus bertambah setiap harinya (Tambun, 2021). Dari seluruh jumlah tersebut di antaranya terdapat tujuh perusahaan yang sudah berada pada kategori *unicorn* dan dua di kategori *decacorn* (Jemadu, 2021).

Meskipun jumlah *startup* di Indonesia cukup banyak, namun tak sedikit pula perusahaan yang terpaksa harus berhenti beroperasi karena gagal dan tidak mampu bersaing dengan *startup* lainnya. Tribunnews.com (2021) menyebutkan hal-hal yang menyebabkan perusahaan rintisan di Indonesia gagal berkembang di

antaranya karena pelaku *startup* hanya berorientasi pada keuntungan, minim pengalaman dan pengetahuan, kekurangan modal, produk yang tidak tepat sasaran, serta model bisnis yang tidak inovatif atau monoton. Sejalan dengan itu Direktur Eksekutif Masyarakat Industri Kreatif Bisnis Teknologi Informasi (MIKTI) berpendapat bahwa yang menyebabkan sebuah *startup* tidak bisa bertahan di pasar diakibatkan karena pendiri yang tidak memahami proses inovasi dan hanya fokus pada potensi pangsa pasar di Indonesia (Septiawan, 2020). Tidak hanya itu, pandemi Covid-19 yang telah menyerang beberapa waktu terakhir juga mempengaruhi kondisi *startup* di Indonesia. Survei yang dilakukan oleh Katadata Insight Center menunjukkan bahwa 42,5% *startup* menyatakan bahwa mereka tengah berada pada kondisi buruk atau sangat buruk, 24,5% menyatakan perusahaan biasa saja, dan 33% menyatakan kondisi baik dan sangat baik (Jatmiko, 2021). Pada situasi seperti ini perusahaan tentunya harus mencari cara yang tepat untuk bisa tetap bertahan dan bersaing dengan para kompetitor lainnya.

Salah satu taktik yang dapat digunakan oleh perusahaan untuk bisa bertahan adalah dengan memunculkan inovasi-inovasi baru. Banyak praktisi organisasi yang telah menekankan peran penting inovasi dalam memunculkan kesuksesan wirausaha, kinerja perusahaan, dan *organizational survival* (Slatten, 2014). Zhang dan Bartol (2010) berpendapat bahwa inovasi merupakan kunci dari keunggulan kompetitif dan pembaruan strategis. Seperti yang diungkapkan oleh Lang (2020) dalam (Ham & Etikariena, 2020) salah satu faktor yang dapat membantu perusahaan untuk bertahan dalam kondisi krisis adalah dengan melakukan inovasi.

Sejalan dengan pendapat sebelumnya, Sisca dkk. (2021) menyebutkan inovasi sebagai salah satu elemen penting yang dibutuhkan oleh wirausahawan untuk mempertahankan bisnisnya. Sedangkan, *startup* sendiri perlu menjadi perusahaan yang inventif, adaptif, dan inovatif lantaran mereka harus dihadapkan dengan minimnya sumber daya, kebutuhan untuk menemukan pasar serta membangun reputasi bisnis mereka terlebih dahulu (Preenen, Oeiji, Dhondt, Kraan, & Jansen, 2016). Chindana & Tjahjono (2018) juga berpendapat bahwa menciptakan dan menghadirkan inovasi-inovasi baru yang bahkan mungkin belum ada sebelumnya merupakan sebuah faktor penentu eksistensi dari perusahaan rintisan. Selain itu, saat ini inovasi juga tengah menjadi pusat strategi perusahaan dan pertumbuhan ekonomi nasional (The Global Innovation Index 2020: Who Will Finance Innovation?, 2020).

Sayangnya berdasarkan rangking yang dikeluarkan oleh *Global Innovation Index* pada tahun 2020, Indonesia menempati peringkat ke-91 di antara Negara-negara di dunia dan peringkat ke-9 dalam kelompok Negara dengan ekonomi berpenghasilan menengah ke bawah (The Global Innovation Index 2020: Who Will Finance Innovation?, 2020). Hal ini menunjukkan bahwa kapasitas dan keberhasilan dalam inovasi negara Indonesia secara keseluruhan cukup rendah jika dibandingkan dengan negara-negara lainnya. Menurut pengamat ekonomi digital yang juga merupakan CEO PT Duta Sukses Dunia, Yudi Candra, alasan mengapa banyak perusahaan rintisan di Indonesia mengalami kegagalan lantaran mereka tidak menghadirkan solusi yang benar-benar baru atau inovatif dan menjawab kebutuhan masyarakat (Winosa, 2019).

Anggapan bahwa *startup* Indonesia saat ini kurang inovatif juga didukung dengan pendapat dari Koordinator Pusat Inovasi dan Inkubator Bisnis Universitas Negeri Jakarta (UNJ), Dianta Sebayang yang menilai kebanyakan *startup* ragu-ragu dalam mengambil risiko, akhirnya hal tersebut membuat mereka hanya berfokus pada salah satu sektor yang sudah jelas menguntungkan dan selanjutnya membuat produk sejenis dengan *startup* lainnya (Evandio, 2021). Penelitian yang dilakukan oleh Yusuf & Budiman (2020) juga menunjukkan bahwa beberapa perusahaan rintisan saat ini tengah mengalami kendala dalam membangun inovasi pada perusahaan mereka.

Getz dan Robinsons (2003) dalam (Amalia & Handoyo, 2018) menyebutkan bahwa peningkatan inovasi di organisasi, 80% berasal dari ide-ide baru karyawan dan 20% sisanya merupakan hasil dari kegiatan inovasi yang direncanakan organisasi. Menurut pendapat Mytelka & Smith (2002) dalam (Chindana & Tjahjono, 2018) inovasi yang diraih anggota merupakan cara terbaik untuk mempromosikan inovasi dan kesuksesan organisasi. Anjani dan Gatari (2019) juga menyebutkan bahwa pada era yang penuh dengan perubahan dan ketidakpastian ini sumber daya manusia pada *startup* jadi memiliki tuntutan agar senantiasa menampilkan perilaku kerja yang inovatif. Selain itu, Bysted (2013) menganggap perilaku kerja inovatif sebagai aset yang memungkinkan organisasi berhasil dalam lingkungan bisnis yang dinamis seperti *startup*. Sehingga sangat penting bagi karyawan dari perusahaan rintisan untuk mampu memunculkan perilaku kerja yang inovatif. Sehubungan dengan isu-isu tersebut, studi mengenai perilaku kerja inovatif pada karyawan *startup* menjadi penting untuk diteliti.

West dan Faar (1990) dalam (De Spiegelaere, Gyes, De Witte, Niesen, & Hootegem, 2014) mendefinisikan perilaku kerja inovatif sebagai segala perilaku karyawan yang diarahkan pada pembangkitan, pengenalan dan/atau penerapan ide, proses, produk atau prosedur baru pada unit adopsi yang relevan serta dianggap secara signifikan menguntungkan unit tersebut. Manfaat perilaku kerja inovatif tidak hanya terbatas pada kebutuhan yang berhubungan dengan proses kerja. Namun, bisa juga berguna untuk pengembangan karier, mengelola citra individu dalam organisasi, dan pengembangan produk/pasar (Wu, de Jong, Raasch, & Poldervaart, 2020).

Mendukung pendapat sebelumnya, Munir & Beh (2019) pada studinya menjelaskan bahwa perilaku kerja inovatif mengharuskan pelaku bisnis *startup* termasuk karyawan untuk mengenali isu-isu bisnis saat ini, mengidentifikasi dan menyempurnakan ide baru untuk memperkenalkan produk yang berbeda dari pesaingnya, serta merealisasikan ide-ide baru yang sudah ditemukan menjadi kenyataan seperti memproduksi produk baru, dan mempraktikkan proses kerja dan layanan baru yang efektif. Menurut Alpkan dkk. (2010) dalam (Bysted, 2013) supaya mampu memunculkan inovasi organisasi, perusahaan harus mengelola serta menumbuhkan lingkungan inti yang mendukung sifat perilaku inovatif di antara karyawannya.

Banyak faktor yang dapat menjadi penyebab munculnya perilaku kerja inovatif karyawan. Studi yang telah dilakukan oleh Wu dkk. (2014) mengidentifikasikan anteseden disposisional (seperti *cognitive style*, *openness to experience*, kepribadian kreatif dan *self-efficacy*) dan anteseden kontekstual (seperti

karakteristik pekerjaan, dukungan pemimpin dan rekan tim, serta iklim organisasi) dalam memunculkan perilaku kerja inovatif. Salah satu faktor yang paling sering disebutkan berpengaruh terhadap kemunculan perilaku kerja inovatif adalah karakteristik pekerjaan (*job characteristic*). Perilaku kerja inovatif sendiri merupakan perilaku di tempat kerja yang sensitif terhadap lingkungan kerja dan relevan pada pekerjaan dengan karakteristik yang berbeda (Amabile et al., 1996; Tu dan Lu, 2013) dalam (Li & Hsu, 2016).

Job autonomy merupakan salah satu bagian dari karakteristik pekerjaan yang sudah terbukti berkorelasi positif dengan perilaku kerja inovatif. Beer (2006) dalam (Nurjaman, Marta, Eliyana, Kurniasari, & Kurniasari, 2019) mendefinisikan *job autonomy* sebagai tingkat di mana karyawan memiliki kebebasan dan kebijakan untuk merencanakan, menjadwalkan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ekspektasi mereka. Bentuk dari penerapan *job autonomy* dalam perusahaan biasanya ditunjukkan dengan pemberian kebebasan bagi karyawan dalam menentukan jadwal kerja, prosedur menyelesaikan pekerjaan, tempat atau lokasi bekerja, dan juga dalam pengambilan keputusan. Pengaruh *job autonomy* terhadap perilaku kerja inovatif dibuktikan dalam penelitian yang dilakukan oleh De Spiegelaere, dkk. (2014), hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa *job autonomy* memiliki dampak positif dalam hubungan (secara langsung dan tidak langsung) dengan perilaku kerja inovatif karyawan. Selain itu penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa otonomi menyumbang 30% dari variasi inovasi di antara para eksekutif Finlandia (De Spiegelaere, dkk., 2014).

Di dalam teori *self determination* juga telah disebutkan bahwa karyawan akan lebih kreatif ketika berada di lingkungan yang *autonomy-supportive* (Ryan dan Deci, 2000) dalam (Zhang, Jex, Peng, & Wang, 2017). Sejalan dengan itu Wenjing dkk. (2013) berpendapat bahwa tingkat otonomi di tempat kerja bisa menentukan kualitas dan frekuensi pemikiran inovatif dan tantangan kreatif, yang pada akhirnya akan menjadi landasan inovasi organisasi baik di tingkat proses maupun produk. Menurut Preenen dkk. (2016) jika dibandingkan dengan perusahaan yang sudah tua (besar), dampak *job autonomy* terhadap kinerja perusahaan lebih kuat pada perusahaan muda (rintisan/*startup*) karena *job autonomy* mendorong inovasi, di mana hal itu sangat penting bagi perusahaan rintisan. Selain itu, karyawan yang bekerja pada *startup* biasanya memiliki *need for (job) autonomy* yang tinggi. Hal ini dikarenakan rata-rata karyawan yang bekerja di *startup* secara khusus berniat mencari kebebasan dalam pekerjaan, variasi dalam peran yang harus mereka kerjakan, serta tuntutan akan kreativitas. Individu dengan karakteristik seperti ini akan memiliki kinerja yang lebih baik, bekerja lebih keras, dan menjadi lebih inovatif ketika mereka diberikan *job autonomy* yang lebih tinggi (Preenen, Oeiji, Dhondt, Kraan, & Jansen, 2016).

Banyak perusahaan rintisan di Indonesia yang telah menerapkan pemberian *job autonomy* yang tinggi dalam desain kerja mereka. Salah satu pelopor *startup* Indonesia, Gojek telah menerapkan jam kerja yang fleksibel sejak lama. Gojek memberikan kebebasan karyawannya untuk datang kapan pun dan di jam berapa pun mereka ingin datang dan pulang kantor. Tidak hanya itu, Gojek juga membebaskan karyawan mereka bekerja dari mana saja dan punya keleluasaan

serta kebebasan memilih cara untuk mengerjakan pekerjaannya (Josina, 2017). Selain itu, Tokopedia juga memberikan kebebasan para karyawannya untuk datang ke kantor sesuai keinginan mereka selama rentang waktu 7 sampai 10 pagi (5 Alasan Tokopedia Jadi Tempat Kerja yang Nyaman bagi Perempuan, 2018).

Bukalapak mengelompokkan karyawan mereka dalam tim-tim kecil dengan tanggung jawab terhadap beberapa fitur yang tidak terlalu besar. Pada *startup* ini, setiap tim hanya diberikan target tertentu dan memiliki kebebasan untuk menentukan strategi juga cara mereka mencapainya. Pembentukan tim-tim kecil ini secara langsung membentuk budaya dan fleksibilitas jam kerja sendiri. Bukalapak memberikan kebebasan karyawannya untuk bekerja di mana saja dan kapan saja. Manajemen hanya memantau progres tiap tim melalui kegiatan rapat seminggu sekali (Winosa, 2019). Tidak hanya *startup* besar yang menerapkan desain kerja seperti ini, karyawan-karyawan perusahaan rintisan cenderung bekerja dari tempat yang berbeda-beda lantaran perusahaan mereka masih belum memiliki tempat yang bisa digunakan sebagai kantor bersama.

Meskipun banyak perusahaan telah berusaha memberikan *job autonomy* yang tinggi pada karyawan mereka, tetapi hal ini tidak selalu menghasilkan hal positif bagi perusahaan. Terkadang terdapat karyawan tertentu yang merasa tidak nyaman ketika atasan mereka memberikannya terlalu banyak kebebasan. Mereka akan merasa kesulitan untuk memunculkan inovasi saat manajer mendelegasikan tugas kerja yang menyerahkan banyak kontrol terhadap situasi kerjanya. Selain itu, menurut Lee (2008) dalam (Bysted, 2013) karyawan memandang perilaku kerja inovatif sebagai upaya perilaku yang luar biasa dan berisiko, sehingga butuh

kemauan dalam diri supaya mereka dapat memunculkan perilaku tersebut. Oleh karena itu, faktor personal berperan dalam pengaruh *job autonomy* terhadap perilaku kerja inovatif karyawan.

Kreativitas sendiri sering disangkut pautkan dan bisa disebut bagian dari perilaku inovatif. West (2002) dalam (De Jong & Hartog, 2010) berpendapat bahwa kreativitas dapat dipandang sebagai elemen penting dari perilaku kerja inovatif. Terutama pada proses awal inovasi, yaitu ketika masalah atau kesenjangan mulai disadari, sehingga ide-ide kreatif dihasilkan sebagai tanggapan terhadap kebutuhan akan inovasi yang dirasakan. Oleh karena itu karyawan perlu memiliki keyakinan diri untuk menghasilkan sesuatu yang kreatif supaya mereka dapat memandang kondisi ketika perusahaan memberikan *job autonomy* yang tinggi sebagai peluang untuk memunculkan perilaku inovatif.

Salah satu aspek psikologis yang relevan dengan perilaku kerja inovatif yaitu *creative self-efficacy* yang secara positif mempengaruhi kreativitas individu (Jaiswal & Dhar, 2015). Pada beberapa tahun terakhir, konsep mengenai bagaimana peran *creative self-efficacy* menjelaskan perbedaan partisipasi karyawan dalam kegiatan yang berhubungan dengan inovasi tengah banyak diminati (Slatten, 2014). Tierney dan Farmer (2002) dalam (Slatten, 2014) mendefinisikan *creative self-efficacy* sebagai keyakinan individu pada kemampuannya untuk menghasilkan suatu hal yang kreatif. Studi yang dilakukan oleh Michael, dkk. (2011) dalam (Sarwat & Abbas, 2020) menemukan bahwa *creative self-efficacy* berhubungan positif dengan perilaku inovatif di tempat kerja.

Peran *creative self-efficacy* dalam menjelaskan perbedaan respons individu terhadap pemberian *job autonomy* digunakan oleh penulis untuk menyoroti kecenderungan memunculkan perilaku kerja inovatif di kalangan karyawan perusahaan rintisan. Bagaimana tingkat keyakinan individu akan kemampuannya menghasilkan sesuatu yang kreatif terlibat dalam hubungan *job autonomy* dengan perilaku kerja inovatif? Apakah mereka yang memiliki tingkat *creative self-efficacy* yang tinggi akan mampu melihat kondisi pekerjaan mereka (*job autonomy* tinggi) sebagai kesempatan untuk melakukan perilaku kerja inovatif? Pertanyaan-pertanyaan inilah yang menarik penulis dan akan dicoba untuk dijawab dalam penelitian ini.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, diketahui bahwa perusahaan rintisan sangat rawan mengalami kegagalan. Di tambah dengan pandemi covid-19 yang membuat sebagian besar *startup* berada pada kondisi tidak baik-baik saja. Supaya dapat bertahan menghadapi keadaan krisis seperti ini, inovasi merupakan suatu hal yang perlu dimiliki perusahaan. Sayangnya pada penelitian sebelumnya ditemukan bahwa beberapa *startup* mengalami kendala dalam membangun inovasi pada perusahaan mereka. Dari studi yang sudah pernah dilakukan sebelumnya, peningkatan inovasi organisasi kebanyakan berasal dari ide-ide baru karyawan. Oleh karena itu penting bagi karyawan memiliki perilaku kerja yang inovatif.

Dengan menggunakan kemampuan inovatif mereka, karyawan dapat berkontribusi secara signifikan terhadap keberhasilan organisasi dengan mengembangkan, mempromosikan, dan menerapkan ide-ide baru yang berguna

untuk meningkatkan produk, layanan, dan prosedur kerja (Janssen, 2000) dalam (Malik, 2021). Menurut Dar, Ahmad dan Rahman (2022) ketika karyawan melibatkan diri dalam perilaku kreatif dan inovatif, hal tersebut membantu pembangunan organisasi yang berkelanjutan sehingga organisasi dapat dengan mudah mengatasi berbagai tantangan bisnis. Selain bermanfaat pada kebutuhan yang berhubungan dengan proses kerja, perilaku kerja inovatif juga berguna untuk pengembangan karier dan guna mengelola citra individu dalam organisasi (Wu, de Jong, Raasch, & Poldervaart, 2020).

Penelitian-penelitian terdahulu menemukan beberapa hal yang berhubungan dengan perilaku kerja inovatif karyawan. Beberapa faktor dari luar yang dapat mempengaruhi perilaku kerja inovatif karyawan antara lain seperti, pemberdayaan organisasi (Gunawan & Widodo, 2021), *transformational leadership* (Muchiri, McMurray, Nkhoma, & Pham, 2020), *leader member exchange* (Zuberi & Khattak, 2021), dan *learning climate* (Cangialosi, Odoardi, & Battistelli, 2020). Selain itu beberapa faktor personal lainnya dari karyawan seperti *emotional intelligence* (Malik, 2021), *proactive personality* (Zuberi & Khattak, 2021), hingga sikap *love of money* (LOM) (Susanto, 2021) terbukti berkorelasi dengan perilaku kerja inovatif mereka.

Karakteristik pekerjaan merupakan salah satu anteseden dari perilaku kerja inovatif karyawan (Shalley et al., 2004) dalam (Muchiri, McMurray, Nkhoma, & Pham, 2020). Terdapat banyak dimensi di dalam karakteristik pekerjaan, salah satunya adalah *job autonomy*. *Job autonomy* merupakan salah satu bagian dalam desain pekerjaan yang banyak terbukti berpengaruh dalam memunculkan perilaku

kerja inovatif. Hackman & Oldham (1980, p.79) dalam (Hornung & Rousseau, 2007) mendefinisikan *job autonomy* sebagai “sejauh mana pekerjaan memberikan kebebasan, kemandirian, dan keleluasaan substansial kepada karyawan dalam menjadwalkan pekerjaan dan dalam menentukan proses yang akan digunakan ketika melaksanakannya”.

Menurut *knowledge creation theory* (Nonaka & Toyama, 2004) dalam (Wenjing, Wei, & Shuliang, 2013), tingkat otonomi di tempat kerja dapat menentukan kualitas dan frekuensi pemikiran inovatif dan tantangan kreatif, yang pada akhirnya akan menjadi landasan inovasi organisasi baik di tingkat proses maupun produk. Sebaliknya, desain pekerjaan tanpa otonomi akan menghambat karyawan untuk berinovasi karena tidak memberikan ruang guna mencoba hal-hal baru (Bysted, 2013). Sejalan dengan itu Spiegelaere, dkk. (2014) menyebutkan bahwa otonomi dapat memungkinkan karyawan untuk menemukan ide-ide dan mengembangkan lebih lanjut penerapan skala kecil dari ide-ide tersebut.

Job autonomy juga memberikan individu lebih banyak kebebasan dan ruang untuk mereka bereksperimen dengan perilaku baru yang inovatif serta memulai sebuah proyek inovatif (Preenen, Oeiji, Dhondt, Kraan, & Jansen, 2016). Hartnell dkk. (2011) dalam (Theurer, Tumasjan, & Welp, 2018) menganggap otonomi mempunyai nilai tertentu dalam apa yang disebut “budaya adhocracy” di mana “visi idealis dan baru (yang) mendorong anggota untuk menjadi kreatif dan mengambil risiko” melahirkan sebuah peningkatan pengambilan risiko serta adaptasi inovatif yang lebih besar.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Preenen dkk. (2016) menunjukkan bahwa *job autonomy* berpengaruh dalam mendorong pertumbuhan kinerja organisasi pada perusahaan muda (rentan 1-5 tahun). Hal ini dikarenakan *job autonomy* dapat mendorong inovasi, yang mana ini penting bagi fase awal sebuah *startup*. Pada fase awal ini biasanya sebuah *startup* masih memiliki struktur yang cenderung informal. Menurut Theurer, Tumasjan dan Welp (2018) pada organisasi yang kurang terstruktur seperti *startup* kebebasan akan diberikan lebih banyak dan hal tersebut akan mendorong/memungkinkan tingkat otonomi yang lebih tinggi dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Temuan ini mendukung informasi pada bagian sebelumnya yang menunjukan bahwa banyak perusahaan *startup* berusaha memberikan lingkungan kerja yang penuh dengan fleksibilitas. Salah satu bentuk dari pemberian *job autonomy* yang tinggi pada perusahaan *startup* di tunjukkan dengan penerapan sistem kerja dari mana saja, yang membuat jam kerja karyawan menjadi tidak terbatas. Oleh karena itu karyawan jadi memiliki kebebasan dalam menentukan kapan mereka ingin mengerjakan tugasnya.

Akan tetapi pemberian *job autonomy* yang tinggi tidak selalu efektif bagi perusahaan. Penelitian milik Langfred (2004) menemukan bahwa tingkat otonomi yang tinggi dapat menghasilkan kinerja tim yang lebih rendah apabila tidak dibarengi dengan tingkat *monitoring* yang tinggi, dengan kata lain memberikan terlalu banyak kepercayaan pada tim yang otonom juga dapat merugikan. Tingkat *job autonomy* yang tinggi bisa diikuti dengan tingginya tingkat *job characteristic* lain yang tidak diharapkan seperti *time pressure*, selain itu dapat pula berkaitan

dengan menurunnya tingkat *job characteristic* yang diinginkan seperti *workplace support* (Kubicek, Paškvan, & Bunner, 2017).

Pada beberapa kasus tingginya tingkat *job autonomy* dapat dinilai sebagai hal negatif karena tak jarang terdapat pekerja yang lebih suka ketika ia diberitahukan apa yang harus mereka lakukan dan keputusan apa yang harus ia ambil (Slatten, 2014). Hal ini menyebabkan mereka merasa tidak nyaman ketika manajer mendelegasikan *work task* yang memberikan mereka banyak kebebasan dan kontrol terhadap situasi kerjanya. Sejalan dengan pendapat sebelumnya penelitian yang dilakukan oleh Chua dan Iyengar (2006) menunjukkan bahwa terlalu banyak memberikan karyawan rasa otonomi dapat menyebabkan mereka menjadi bingung, menghindari kesempatan untuk memutuskan dan merasakan lebih sedikit kepuasan daripada yang seharusnya bisa mereka dapatkan. Studi yang dilakukan De Dreu dkk. (2011) juga menyatakan bahwa banyak kelompok yang gagal memanfaatkan sumber daya informasi dan perspektif yang beragam untuk meningkatkan energi inovatif. Pada penelitian milik Orth & Volmer (2017) juga di temukan terdapat variasi kekuatan efek otonomi pada perilaku inovasi antar subjek sebagai fungsi dari perbedaan individu.

Oleh karena itu karakteristik personal karyawan dapat menentukan reaksi mereka terhadap pemberian *job autonomy*, serta bagaimana mereka memanfaatkan kebebasan yang didapatkan. Salah satu karakteristik personal yang dapat mempengaruhi hal tersebut adalah tingkat *self-efficacy*. *Self-efficacy* didefinisikan oleh Bandura sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk berhasil melakukan tugas tertentu (Heslin & Klehe, 2006). *Social cognitive theory* (Bandura,

1997) dalam (Federici, 2013) mengusulkan bahwa *self-efficacy* mempengaruhi bagaimana individu merasakan peluang dan hambatan yang ada di sekitarnya. Individu dengan efikasi diri yang tinggi biasanya akan menetapkan tujuan yang menantang untuk diri mereka sendiri dan berusaha untuk mencapainya. Sedangkan individu dengan efikasi diri yang rendah cenderung menarik diri dari aktivitas yang mereka anggap mengancam atau menantang, dengan kata lain mereka tidak berani mengambil risiko (Bandura, 1997) dalam (Federici, 2013).

Selain itu, sebagian individu memandang inovasi sebagai sesuatu yang berisiko (Lee, 2008) dalam (Bysted, 2013) sehingga tidak semua karyawan akan memunculkan perilaku kerja inovatif ketika mendapatkan otonomi yang tinggi di tempat kerjanya. Menurut Gong dkk. (2009) dalam (Hu & Zhao, 2016) karyawan dengan *creative self-efficacy* yang tinggi memiliki rasa ingin tahu, *riks-takers*, pemikir yang kreatif, dan kualitas ini memotivasi mereka untuk terlibat dalam inovasi. Tierney dan Farmer (2002) dalam (Slatten, 2014) mendefinisikan *creative self-efficacy* sebagai keyakinan individu pada kemampuannya untuk menghasilkan suatu hal yang kreatif. Sehingga individu yang memiliki keyakinan kuat akan kemampuannya dalam menghasilkan sesuatu yang kreatif tidak memandang inovasi sebagai sebuah hal yang perlu dihindari. Oleh karena itu individu dengan tingkat *creative self-efficacy* yang tinggi memiliki kecenderungan yang lebih besar untuk memunculkan perilaku kerja inovatif.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat di asumsikan penyebab variasi kekuatan efek otonomi pada perilaku kerja inovatif dikarenakan perbedaan tingkat keyakinan individu akan kemampuan mereka menghasilkan sesuatu hal yang

kreatif. Ketika individu dengan tingkat *creative self-efficacy* yang tinggi dihadapkan dengan otonomi yang tinggi dan tuntutan inovasi, ia akan memiliki keyakinan untuk mampu memunculkan perilaku inovatif dan memandang otonomi yang diberikan adalah sebuah peluang untuk menjadi lebih kreatif. Sedangkan, pada individu dengan tingkat *creative self-efficacy* yang rendah ia akan menganggap otonomi dan tuntutan inovasi sebagai sebuah ancaman yang pada akhirnya cenderung ia coba untuk hindari.

Memahami bagaimana cara membangun *creative self-efficacy* adalah salah satu langkah yang penting dalam upaya organisasi untuk berinovasi (Slatten, 2014). Sayangnya hingga saat ini tidak banyak literatur yang membahas mengenai peran *creative self-efficacy* dalam pengaruh *job autonomy* pada perilaku kerja inovatif. Berdasarkan penjelasan mengenai analisis permasalahan serta kesesuaiannya dengan beberapa literatur dan penelitian terdahulu, penulis memilih untuk meneliti apakah tingkat *creative self-efficacy* yang dipersepsikan oleh karyawan memiliki peran moderasi dalam pengaruh *job autonomy* terhadap kecenderungan karyawan melakukan perilaku kerja yang inovatif.

1.3 Batasan Masalah

Pada penelitian ini penulis memberikan batasan masalah yakni untuk mengetahui bagaimana *creative self-efficacy* memengaruhi kontribusi *job autonomy* terhadap perilaku kerja inovatif karyawan *startup*. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di perusahaan rintisan atau *startup*. Perilaku kerja inovatif (*innovation work behavior*) merupakan segala tindakan individu yang mengarah pada pemunculan ide, pengenalan ide, dan atau penerapan

dari ide baru yang bermanfaat di tingkat organisasi manapun (Kleysen & Street, 2001). Selanjutnya *job autonomy* adalah sejauh mana karyawan memiliki kebebasan dalam menjadwalkan pekerjaan mereka, memilih peralatan yang akan mereka gunakan dan memutuskan prosedur yang harus diikuti (Hackman & Oldham, 1975) dalam (Jiang & Gu, 2015). Kemudian *creative self-efficacy* sendiri merupakan keyakinan individu akan kemampuannya menghasilkan sesuatu yang kreatif.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian dan setelah dilakukan identifikasi masalah yang telah di tuliskan pada bagian sebelumnya, maka rumusan masalah yang terbentuk dalam penelitian ini adalah : Apakah *creative self-efficacy* berperan sebagai variabel moderator dalam pengaruh *job autonomy* terhadap perilaku kerja inovatif karyawan *startup*?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya peran moderasi *creative self-efficacy* pada pengaruh *job autonomy* terhadap perilaku kerja inovatif karyawan *startup*. Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar tingkat *job autonomy*, perilaku kerja inovatif, serta *creative self-efficacy* yang dimiliki para karyawan *startup*.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi bidang psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi dalam memberikan informasi yang ilmiah dan wawasan baru bagi pembacanya dan pada pengembangan teori, terutama yang berkaitan dengan *job autonomy*, *creative self-efficacy* dan *innovation work behavior*. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai bahan kajian dan literatur untuk penelitian selanjutnya yang membahas mengenai *job autonomy*, *creative self-efficacy* dan *innovation work behavior*

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis kepada pihak yang membuat kebijakan terkait agar dijadikan acuan dalam membuat kebijakan
2. Penelitian ini diharapkan dapat membantu subjek penelitian untuk mengidentifikasi tingkat perilaku kerja inovatif mereka terkait dengan *job autonomy* yang mereka dapatkan dan *creative self-efficacy* yang dimiliki
3. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan kepada pembaca mengenai pengaruh *job autonomy* dan *creative self-efficacy* terhadap perilaku inovasi karyawan